

ピケッティングの正當性とその限界

野村 平 爾

一、序

ストライキの合法性が、職場退去という形で承認せられるとともに、その後の問題點は、ストライキの目的とその目的を實現するためにとられる手段の正當性の範圍の問題に移行した。わけても争議時におけるピケッティングは、およそいかなるストライキにも、ほとんど不可分の關係であらわれるだけに、常に手段の正當性における中心問題たる地位を占めていた。争議權の歴史は、ピケッティングの正當性の擴大のための闘いの過程だつたといつていいほどである。だから、敗戦後の日本における争議法理においても、この問題は、その重要性を増しこそすれ減じはしなかつた。單に法理論におけるだけの問題ではなくて、現實の問題としても、多くの判決例や裁定例を重ねてきている。またそれだけに必ずしもその考え方を一つにしているということもできない。⁽¹⁾

ところで、かつて（昭和二年一〇月）の東京證券取引所のストライキに際して發表された、當時の小坂労働大臣の聲明と、それに引きつづいて發表された、「労働關係における不法な實力の行使の防止について」の労働次官通達

(昭和二九・一一・六、労働省發勞第四一號) 及び齋藤警察廳長官の極東軍テン・フル少將宛「駐留軍労働者のストに伴うピケットに對する警察措置について」の通告(昭和二九・一一・六、備發備號外)⁽²⁾とは、この考え方と措置とが現實に適用されたと考えられるいくつかの爭議があつたことによつて、一そうはつきりと、ピケットイングの正當性の限界をば問題とさせることになつてきた。しかも單にそれだけでなく、次官通達にしても、警察廳長官の通告にしても、その理論的根據になお大きな疑點を含んでいるのであるし、またその故に現實の爭議遂行に影響が大きいと考えられるだけに、放置しておくことを許さなくしている。しかし、労働次官通達については有泉教授等の直接の批判(法曹時報七卷二號)があるし、またこの通達を機縁として實態、判例、學說などについての研究として片岡助教等の「ピケットイングの研究」がある。私もこの點についてすでにある程度見解を公表した。⁽⁴⁾ 本稿では主としてやや詳細にピケットイングの理論について検討を加えてみようと思ふ。

(1) 判例の詳しい批評は本稿ではさけようと思ふ。ただ次の點だけ指摘しておく。労働次官通達は判例の考え方を要約して述べたに止まるといふ説明が行われている(労働法學研究會報第一九二號、石黒労働省法規課長講演)。なるほど通牒中におけるピケットイングは、平和的説得でなければならないとする考え方や、組合の團結に基く統制力は組合員の範圍にだけしか及ばないという考え方が、従来の判例のうちにあらわれた考え方であることは認めねばならない。例えば、昭和四年の旭化成延岡工場事件(宮崎地裁(延岡)、24・7・20判決、刑事資料48號)、二六年の北辰精密事件(東京地裁、26・7・18決定、勞民二二)、二九年の三越事件(東京地裁、29・2・24決定、勞民五一)等がある。しかし、同じように平和説得論を否定しなくても、はるかに異つた態度でピケットイングをながめている判決もある。例えば、組合脱退者のスト破りを阻止するために三時間線路上に坐りこんで炭車を止めたのを合法とした三友炭坑事件(福岡地裁(飯塚)、23・3・22判決、刑事資料10號)や、第二組合の就業を妨げるために殺菌釜の蓋をかくした北海道酪農協同事件(札幌地裁、22・4・24判決、刑事資料10號)、配電操作盤の占據を続けたのを合法とした四國

電力分水第二發電所事件（高知地裁、30・4・23判決、労働法律旬報二一五）、トラックの奪取、放置などを正當とみた日通新潟再審事件（中勞委、26・10・27裁定、救済篇一六四）、ビケラインを實力をもつて突破するものに對してこれを強力に阻止したのを緊急避難とした第二港灣司令部事件（横濱地裁、28・12・24判決、労働法律旬報一五四號）、及び横濱陸上輸送部隊事件（同上）、期待可能性の理論をかりて、もみ合いから崖下にスト破り労働者を滑り落ちさせたのを免責した嘉穂炭坑事件（福岡地裁28・11・19判決労働法律旬報一五三號）、電源ストに當つてスクラムを以て通水操作をさまたげ、ハンドルを抑えて廻轉を阻止したのに對して、指令に従う減電量確保手段として同じく期待可能性理論によつた黒川第二發電所事件（松山地裁、30・3・2判決、労働法律旬報二一四號）などがある。全部が全部、判決として確定したものばかりではなく、控訴審において破棄自判されたものも多いが、少くとも裁判所の考え方として見るかぎり、かなりの中のあることを示すものであらう。

(2) 東京證券取引所ストにおける小坂労働大臣聲明、次官通達、警察廳長官通告の内容は、その趣旨において全く同じである。ただ警察廳長官通告は、その上に警察は如何なる手續によつてスト破りを援助できるかを親切に示している點で他と異つてゐる。次官通達については、労働法律旬報一八二號ジュリスト七一號、警察廳長官通告については、労働法律旬報一八四號を参照。

(3) 小坂聲明の出された東京證券取引所スト、日鋼室蘭製作所ストなどにおける警察官の態度は、ほぼ以上の通達等における考え方を行動の基準においているものと考えられる。日鋼室蘭ストについては二九年一〇月二八日參議院地方行政委員會における日鋼室蘭勞組の鈴木強藏氏の説明がある。また一月一八日附、東證勞組執行委員長から衆議院労働委員會委員長宛に出された調査要請書には、取引所關係の協和會會員と警察との事前の連絡打合せを示す資料が添附されているが、その趣旨は、警察廳長官通告のうちに示されているところと大體同じである。

(4) 小坂聲明については、「東證スト彈壓は不吉な前兆」（中央公論一二月號）、労働次官通達に關しては、「労働次官通達とビケットの正當性」（労働法律旬報一八四號）、座談會「ビケッティングの限界」（ジュリスト七一號）、昭和二九年一月一八日參議院労働委員會（第十九回國會繼續）における公述（同上會議錄第十三號）においてそれぞれ私見を發表した。

二、ビケッティングの現實

ピケッティングとは説得行爲であるとか平和的説得であるとかいう場合、これはすでに、ピケッティングを一定の基準をもつて評價した定義であつて、ピケッティングの現實の性格を明かにするための定義付ではない。しかし、ピケッティングの正當性を論證し、その限界を明かにしていくためには、このような定義そのものを再検討していかなければならぬのであるが、そのために、更に、ピケッティングは何故に行われ、どのような形をとるものかについて、卒直に觀察してその特徴を明かにするところから出發しなおす必要があるように思う。大たい次のような諸點を指摘することができる。

(一) アメリカの例では、ストライキ工場で生産された商品をボイコットさせるためにピケッティングをやるとか、ある工場を組合化するためにピケットを立てるとかいうことがしばしば行われる。日本の場合の例では、ピケッティングは専らストライキに隨伴して行われる。そこでわれわれはピケッティングをストライキとの關係でみる必要がある。

ストライキの通常の形態は、労働者が仕事を抛棄し職場を退去するという形で行われてきた。ところが、労働者が職場を退去するのは、別に労働契約關係をそれによつて、解消してしまおうというのではない。要求した事項については交渉が妥結するまで働かないというのが本體である。そして働かないことによつて使用者を困惑させ、それによつて争いを有利に妥結させようとする一種の集團的な壓力の形態である。そして、この集團的壓力形態の存在なしには、労使關の對等な交渉力さえも保持できない。だから、労働者が抛棄した仕事について、代替労働を提供する者があらわれたのでは、ストライキは、その企圖した目的を達するために、その壓力を發揮することができなくなる。従

つて、この壓力を減少させ若しくは無に歸させるような代替勞働者を、仕事につかせないための活動は、ストライキにとつては、もつとも重要な仕事になるのである。

ところで、實際には、使用者はさまざまな手段を講じて、組合員を切りくずし或いは組合員外の勞働者を代替勞働に動員しようと試みる。従つて、組合側にとつては、このようなスト破りのあらわれる可能性のある限りは、ピケッティングは絶対に必要なものであり、また、そのような意味で今日まで不可避的なものとして存在してきたのである。

實際にわれわれは、たとえ小規模でも、ピケッティングのないストライキというのは、ほとんどこれを知らない。

しかし、これは單に、日本だけの問題ではない。諸外國においても、過去なり現在なりにおいて同じような狀態を経験してきたしまたきている。⁽¹⁾そこで、このような條件に圍まれてゐる日本の勞働組合の場合、ピケッティングはストライキの一部を構成するものだといつても決してまちがつてはいないのである。ピケッティングとストライキとは不可分の關係にあるということが第一點である。

(1) G. G. Groat 「ピケットのないストライキは考えられない」といつてゐる (Groat, *Attitude of American Courts in Labor Cases*, 1911, P. 117)。アメリカにおいても過去においては、同ように考えてゐるのである。また、Hermann Grotte はピケットは「わが戰闘部隊を確保するための前哨のようなものだ」と云つてゐる (Der Streik, 1902, S. 71)。その機能と共に、ストライキとの不可分の關係を云つてゐるものと考えていいだろう。

(2) ピケッティングは、何故に行われるかという、スト破りからストライキの効果をまもるために行われる。ストライキの効果をまもるためであるから、ストライキのねらつた効果に影響がないかぎり、ピケッティングの必要性もなくなつてくる。職業乃至産業の種類や社會的條件などによつて、スト破りのできないときには、ピケットはなく

でもすむ。ピケッティングの對象となるスト破りに限定して考えれば、スト破りでないほど強固に組織化の進められていた状態のもとでは、ピケッティングは不要となつてくる。日鋼室蘭製作所ストにおいて、警察官の援助によつて第二組合の入場が行われて以後ピケッティングは廢止されたのであつたが、それは、第一組合に對する切り崩しがその後成功しなかつたことと、第二組合員のみでは、有効な操業ができなかつたという事情によつて、條件付けられていた。⁽¹⁾

組織が強固であればピケッティングの必要性が減少してくるということは、世界各國の例でも指摘できる。英國では、今日日本でみるようなピケッティングはほとんどないといわれる。その事情は、すでに英國では、組織化がピケッティングをある程度不必要化したということのようである。アメリカにおいても、機關士組合等いくつかの組合では、今日その職業部門の労働者を十分に組織化しているために、ストライキに勝つためのピケッティングは、もはやその必要がなくなつたのだといわれている。⁽²⁾ 以上のような意味では、ピケッティングとストライキとの不可分の結合は切斷される。しかし、資本主義國家の場合、全くピケッティングをば、ストライキに偶然的に結合される一つの爭議行為の類型とみてしまえるほどの組織化はなかなか期待できない。とりわけ、闘争が企業單位となりがちであること、未組織者を多く残していること、常備工と臨時工との對立を抱えていること、職制系統による分裂の危険を包蔵していることなど、多くの組織上の課題を擔つている日本の組合の場合、ピケッティングはまだストライキの構成部分であるといわなければならない。

(1) 黒川俊雄「日鋼室蘭の労働者の闘争」(中央公論、昭和三〇年一月號)

(2) *Mills and Montgomery, The Economics of Labor Vol. III, 1945, p.613* ノートの觀察 (丁の註①) から三〇年を

へて、アメリカの組合の組織化の進展が、このような觀察を生んでゐる。

(三) ピケッティングが、スト破りに對するものとして生れ且つ存在するということの結果として、ピケッティングの對象となる者は、スト破りであればいいのであつて、それがストライキを行つてゐる組合に所屬する組合員であらうと、ストライキ中に脱退した舊組合員であらうと、未組織労働者であらうと區別はない。スト破りを行うとするものであれば、これを組織化し或いは中立化することによつてストライキの効果をまもる必要があるからである。例えば、國鐵勞組がしばしば行う〇割休暇闘争の場合のピケットは、専ら自らの組合員に向けて行われ、日鋼室蘭ストの場合は第二組合に、東證ストの場合は、他の證券會社の場立人たちに對して、三越の場合は、アルバイト學生や得意先と稱するスト破りに對して行われた。組合員にとつては彼らがスト破りであるからピケットを以てまもらうとするのであつて、その意味では區別すべき理由がないのである。

(四) ピケットは通常直接的には、個人または集團としてのスト破り労働者に對抗してゐるのである。だから、ピケットラインに立つ労働者も、そのピケットラインにくる労働者やその集團だけを對象として意識する。しかし、その場合でも、それらの労働者を、單純に労働者として意識してゐるのではなくて、敵として意識してゐるのである。それはもともとピケッティングそのものが、ストライキと不可分に結合してゐること、すなわち、ストライキ破りが使用者の掌握下に入つて、ストライキ労働者に代替するということ、に關係があるからである。

そこでピケットは、阻止し説得するところの對象として、スト破り労働者に對抗してゐるのであるが、ストライキ

の目的に對する手段としてこれを考えれば、實は勞働力と結びつくことによつて、はじめて資本としての意味を持つことのできる生産手段について、勞働力の結びつくことを妨げて、これを無意味にすることによつて要求をとおそうとするにあるのである。沼田教授等が、生産手段と勞働力との結びつきを、勞働力の排他的獨占を通じて、切斷することにピケッティングの中心的な機能をみたのは、この意味で正しい指摘である。⁽¹⁾だから、ピケットの基礎的な方向は、使用者の勞働力の把握に向けられている。従つて、ピケッティングは、使用者の勞働力の捉え方に對抗して、戰術的に變化するのである。すでに、ピケットラインにくる以前に使用者が勞働力を握っている場合、殊更にピケットラインの強化されるのは、以上の理由による。また一部の勞働者が工場内にあるような場合に、使用者や使用者の利益代表者に對してさえその入場を妨げようとするのは皆この理由によるのである。

そこで、ピケッティングの對象としてピケットラインにくる勞働者のみをみて、これを、組合員、脱退組合員、非組合員たる勞働者、第三者等々と區分し、その區分毎に、ピケッティングの正當性を評價することは、一おうの基準とはなりえても、實はストライキの現實とは必ずしも一致しないのである。使用者とのつながりでスト破り勞働者でないといふ、ピケッティングの正當性の評價を靜止的且つ固定的にする點で誤りを犯すのである。

(1) 沼田稻次郎「爭議權の本質とピケッティングの法理」〔有泉他編著、勞働爭議三一頁以下〕

(五) ピケッティングとは如何なる行爲を爲すことかという點は、なかなか解答に困難な問題である。ピケッティング本來の言葉の意味は別として、それは使用者とのつながりで、スト破りにでる者に對抗するものであるから、勢い爭議戰術的角度から規制されてくることになる。そして爭議戰術は、また使用者側の戰術に對應し、スト破りの數や

性格や行爲の態様に規定されてくるのである。だから、スト破りが、單純に個人労働者の就勞希望という形で、一人一人やつてくるような狀況の下では、ピケットも小數であらうし、すでに職制によつて掌握せられた集團であつたり、専門的な暴力團であつたりする場合は、マス・ピケットینگとなり、或いは強じんなスクラムとなつてくる。かりにピケットینگの本來のねらいが、スト破り労働者を、自己の側に組織化し或いは最少限中立化するための監視と説得にあるとしても、まずピケットラインにおいてこれらの集團を喰ひ止めることは、何としても必要になつてくるのである。だから、ピケ行爲の態様も、物理的阻止の方法を工夫するようにさへなる。運轉する車の前方に寝ころぶとか（横濱陸上輸送部隊事件、前掲）、線路上に坐り込むとか（三友炭坑事件、前掲）、物材を用いてバリケードをつくるとかいう形に發展する。今日比較的穩和なピケットینگしか行われないういイギリスの場合でも、スト破りに對しては、かつては、單に阻止や説得だけではなく、いわゆるラットニングと稱する報復まで行われていた。エングルスは、その著「イギリスにおける労働者階級の狀態」の中で、十九世紀前半のイギリスにおいて、スト破りが如何に手ひどい報復をうけたかという實例をあげている。首に賞金をかけられた者、狙撃された者、母親を殺された者等等。そして「ふつうこれらストライキ破りたちは、組合員から脅迫されたり、のしられたり、なぐられたり、またはその他の手段でひどいめにあわされる」と記している。⁽¹⁾アメリカにおいて、しばしば武器をもつたスト破りとピケ隊との衝突を経験したのはまだそう遠い昔のことではない。⁽²⁾

日本において、今日一般に見受けられるピケットラインにおけるスクラムが、どのような過程を経て發展してきたかということは、日本におけるスト破りとこれを迎えるピケットとの關係の現實を、逆に示してくれるものではない

であろうか。

スクラムは、今日の日本では、労働組合運動に不可分なものと考えられている。労働者は、今日労働歌を合唱する場合でも、街頭を示威行進する場合でも、およそ集團的に行動する場合は、ほとんどスクラムを組まないということはない。だからスクラムは、團體行動の一つの様式、もつとも原則的な様式になつていと云つていいのではないかと考える。それではそのような様式が、何故につくり上げられてきたかについては、私には十分な根據を示す用意はない。しかし、それがどんな作用を營んでいるかについては、二つのことを指摘することができる。一つは、スクラムの對外的作用の面である。その面では、スクラムは、武器を持たない素手の労働者が、相手方の攻撃をうけ止めるためのもつとも平和的な防禦形態であるということである。すなわち、鬭争における労働者は、一方では、一人一人を集團から引き離すというやり方で官憲の攻撃をうけた長い歴史を持つていた。また他方では、労働者の隊列の中に入り込んで困亂を起させる挑發者による攻撃を受けた。だから、このような攻撃に堪える防禦形態としては、どうしても腕を組み合う以外に平和的な方法は存在しなかつたのである。従つて、「挑發にのるな」「暴力を使うな」という戒めとともに、スクラムを組むことが、實際における證明であろう。他の一つの面は、内面的な作用である。相互に支え合うことによつて、労働者の連帶感を保たせ、團結の意識を強化させるといふ點である。個々人の労働者としては、とうてい使用者や官憲に對して對等感を持ちえないという精神的弱さの克服の手段なのである。

そこで、もつとも團結の意識を高く持し、スト破りに對抗する場合、自らとる形態がスクラムになつてくるのは當然のようである。だから、スクラムについては、如何なる場合でも、労働者側には、不當な實力行使だというような

意識を伴わないのが特徴である。⁽³⁾

最後に、このようなスクラムとピケットとの関係について明かにしておきたい点がある。ある人々はスクラムはピケットではないと主張する。もしピケットは監視乃至説得の行爲だからスクラムはピケットではないというのであれば、このピケット論は概念をもつて現實を曲げるものである。なるほどスクラムを組むことそれ自體が、すなわちピケットだというわけでないことは明かだが、ピケットが集團的に行われる限り、スクラム形態なしにはピケットにならないという日本の現實は、これを見逃がしてはならない。

さてこのようにして、ピケットティングの性格や特徴をとらえることができたと思う。そこでピケットティングの正當性を考えるに當つて、このような現實は一体どのような關連を持つのであろうか。もちろん、ピケットティングの現實がそのまま正當性の幅になるというとはいえない。しかし、現實から離れてピケットティングを評價することによつて、ストライキが一般に、合法の範圍内において、實効性を持たなくなるような結果に立ち至るとすれば、それはストライキ權の否認になつてしまう。ストライキ權の實質的否認に立ち至らないためには、ピケットティングの法理は、その現實の理解の上に構成されなければならない。この意味で、古河雨龍炭坑事件の判決（旭川地裁29・6・11）が、事案にのぞんだ態度は、評價すべきものを含んでいた。すなわち「労働組合の爭議行爲の態様なるものは、使用者の施す對策との折衝面において、相對的に流動してこれに對應せんとするものであるから、この具體的な態様を無視して、常に固定的に爭議行爲の手段、方法の正當性の範圍を限ろうとする考え方は、往々労働組合の側にのみ不利を強いる結果となり、……労働組合の團結權を不當に壓迫するおそれが多分にあるといわねばならない」と。この

ような態度において、私も以下ピケッティングの法理の構成について検討を加えよう。

- (1) 大月版、マル・エン選集補巻2、三三五頁以下。なおイギリスのピケットとストライキ破りについては、Allen Hutt, *British Trade Unionism, 1952*, pp.46, 105

- (2) 例えば、一九一五年、ニュージャーシーのロースベルトにおける化學労働者のストライキの際、スト破りをピケしていた労働者に對して、武裝した臨時執行官補佐の任務を貰つた會社の守衛が突如發砲して襲いかかり、二人を殺し十六名を負傷させたという事件 (Rauschenbush & Stein, 1942, p.23)。また一八九二年ハムステッドのストライキでは、カーネギーにやとわれたビンカー・トンのスト破り團は、三百人をもつてスト労働者を襲ひ十二名以上の死傷者を生じさせたという事件 (Commons & Associates, *History of Labor in U.S.*, vol. II, pp.496—8)。そして、これらビンカー・トンの調査等によつてラ・フォレット委員會は多くのスト破りの實態を明かにした。この點については、村上昭夫「アメリカの判例におけるピケッティングに對する法的評價について」早稻田法學會誌4巻を参照。

なお一九二九年四月から翌三〇年四月に至るまでのノース・カロライナ州のガストニア及びマリオン地區における繊維労働者のストライキにおいては、七名の労働者の死と二四名の負傷とが記録されたが、スト破り暴力團や警官隊との闘争の結果であつた (American Civil Liberties Union, *Justice-North Carolina Style*)。アメリカの過去における爭議實情を知る例にはなろう。

- (3) 一九五四年一月一八日附で東京證券交易所労働委員長宛に提出した「東京證券取引所爭議における政府、警察官の不當を考へてゐる者が見當らない。また近江絹絲ストについて全緞法對部長は、スクラムについては組合員は何ら不當だといふ意識を持つてゐなかつたと語つてゐる。これはピケットに對する認識が、單に上からの宣傳や教育によつてつくられたといふのではなく、ストライキの現實がそのような認識をつくつてゐるというべきだと考へる。

三、平和的説得の理論について

1 平和的説得論の誕生と展開

ピケッティングの法理論的構成を問題とするに當つて、第一に検討する必要があるのは、ピケッティングは平和的説得である限り正當であるという考え方である。そしてこの考え方は、早くから立法の上にもあらわれていたし、また判例の理論としても進展を重ねてきた。そこでまず、どのようにしてピケッティングは、平和的説得でなければならぬということになつたのかについて検討してみることとする。

英國の場合を考えてみると、平和的説得の理論は、立法との關連で生じてきた。一八二四年の團結法を廢棄してつくられた二五年法は、暴行、脅迫及び威迫 (Violence, threats and intimidation) に對する規定を一層嚴格にし、更に、一面において、ピケッティングを禁止し、他面において、特にクローズド・ショップを強要する團結權の行使を抑制しようとして、規定中に「妨害」 (molest or obstruct) という行爲の類型を挿入した。

そこで、ピケッティングは、まず、この暴行、脅迫だけではなく「妨害」にも該當しないということ でなければ、とうてい合法性を主張しえなかつた。そして、嚴格な意味で、「妨害」にならぬような行爲ということになると、事實上、ピケッティングはもとより、ストライキさえも満足にできなかつた。そこで、最初に、この意味をゆるめたものが一八五九年の勞働者妨害法 (Act of 1859, 22 Vict. c.34, The Molestation of Workmen Act と稱する) 第一條であつた。同法は「……平和的に他人に仕事を止めるように説得したというだけの理由で二五年法の意味における『妨害』 (molestation or obstruction) として有責であると解すべきでない……」と規定し、妨害行爲という類型から平和的説得行爲を立法的に除外していくことによつて、最初のピケッティングの合法性をつくり出したのである。

ところが、これに比較して、一八七一年の刑法修正法、七五年の共謀及び財産保護法を通過して、一九〇六年勞働

爭議法 (Trade Disputes Act, 1906 (6 Edw. VII, c.47)) 第二條になると「……勞働爭議を計畫または遂行せんとして、或者の住居し、作業し、營業し又は偶然居合せたる家屋その他の場所若くはその附近に見張る行為は、それが平和的に通信授受の爲であるか、或いは平和的に就業若くは就業の中止を勧誘する爲であるときは、適法である」と規定することによつて、主として暴行、脅迫以外の説得すなわち平和的説得は、ピケッティングの正當性を表現する評價基準となつてきたのである。そこで指摘できることは、平和的説得論は、威迫や妨害という責任原因として捉えられていたピケッティングをば、そこから引き出し、むしろこれに對立するピケット權の行使として確立する爲の理論として生れ、而も逐次にその内容を充實してきたものだといふことである。

ではアメリカの場合はどうか。同じ關係が判例理論の上で行われたとみていいのである。ピケッティングの適法性が論ぜられた古い判例としては *Yonge v. Guntner* (1896)⁽¹⁾ があるが、ここではすでに、「ピケッティングというものは、性格的に違法ならざるをえない」という考え方があらわれていた。⁽²⁾ その後ピケッティングに對しては、「ピケットが原則的に違法ならざるをえない」とする論と、「ピケットは説得行為として適法となる」とする論との、かなりの期間にわたる對立過程がある。だから「平和的説得」論について特に指摘すべき點は、それが「原則的違法説」を克服する理論としてあらわれ且つ展開していつたということ、またそれは、どちらかというと、ピケッティングの正當性の幅を擴げるための理論としてあらわれたのであつて、日本の判決がしばしばやつたように、社會的現實としてのピケッティングを抑える理論としてあらわれたのではなかつたといふことである。すなわち、ピケッティングは、長く違法とされていたのに、まずホームズ判事などの少數意見として合法性が主張され（前掲註(1)參照）、やが

て多數説に轉じていつた過程によつて明かなことであらう。

- (1) Sayre, *Cases on Labor Law*, 1923, p.200 による。この判例はホームズ判事のピケッティング肯定の反對意見で有名である。
- (2) Atchison, T.&S.F. Ry. Co. v. Ghee, 1905 (Sayre's *Cases on Labor Law*, 1923, p.212) では「ピケッティングは當然に適法ではありえないという考え方を次のように表現している。「平和的ピケットということは『清純な俗悪』とか『平和的なモップ』とか『適法な私刑』^{リチチ}というような言葉同様に在りもしないしまた在りえないものだ」。
- (3) 前掲一⁽¹⁾の註にあげた旭化成延岡事件、北辰電機事件、三越事件等の判決はこの例にあたる。

II 平和的説得論の理論的構成における問題

しかし、「平和的説得」論展開の過程は、決して坦々とした路ではなかつた。それは、究極のところ、ピケットラインにおける勞使の死活の闘争を背後に抱いているからではあるが、そのために使用者側が利用しうる職業選擇の自由や營業の自由が、嚴然として憲法の自由として考えられているに拘らず、勞働者の團體行動を直接に保障する規定は、アメリカにおいては憲法中に存在していないという事情も加わつていた。そこでわれわれは、この平和的説得論の理論的構成を検討して、果してストライキの現實に堪え得るものであるかを考察してみる必要がある。

アメリカにおける平和的説得論の萌芽を示す判決の一つに *Pope Motor Car Co. v. Keegan* (1906) ⁽¹⁾ がある。この判決のうちでテラー判事は、理性による説得の承認すべきことを一方において肯定するとともに、他方においては、自然的且合憲的な就勞の自由を、暴行、脅迫又は威迫によつて妨害することは、違法だということを主張している。

この判旨は、理性による説得として説得説の萌芽を示しているのであるが、説得が暴行、脅迫又は威迫とならないという限り、それは、少くも平和的でなければならぬし、自然權的な合憲的な就勞の權利を侵してはならないとい

う以上、このような就勞希望者を説得することの法的な根據は、少くとも合憲的な自然權的な「言論の自由」に行きつかざるをえないはずである。一九三七年 *Senn v. The Layers* 事件から、明確に平和的ピケッティングの根據が言論の自由にあるということになつたのは、平和的説得論の當然の歸結だつたといえるのであろう。だから「言論の自由」が平和的説得行爲の據りどころとなつたとき、アメリカにおけるピケッティングの正當性は、一おうの安定感を持つに至つたということがいえると考える。また、ストライキを以て勞働契約の解約と考え「退職の自由」をもつてストライキ權を構成するかぎり、止め退いた工場や事業場の周邊をピケットする理由は、ストライキ權そのものの中からは見出しがたい關係にもあるからだと考える。

しかし、それにも拘らず、平和的説得論にはなお大きな問題が残されていた。それは、このような理論的構成が、ストライキの現實と必ずしも一致をしないということである。アメリカでも、先にあげたように、ピケットラインは極めてし烈な實力の衝突場面であつた(前章註(2))。ところが、この理論は、ストライキとピケットとが一體をなす關係にあることを必ずしもはつきりと認識していない。そして、このことが、後に「言論の自由」の理論の批判を生む理由でもある。⁽²⁾ またそれだけでなく、ピケットラインには、暴力團的スト破りが押しかけてくるという現實をも忘れている。ストライキを取引の自由として、氣に入らぬ條件で勞働力を賣らない自由とか退職の自由として構成する限り、ピケットが必然的にストライキに包含されるといふ現實には一致しない。だからピケットは、ストライキすなわち勞働力の取引の自由と理論的には並行する言論の自由でしか理解されない。ストライキの現實から離れて言論の自由として考える限り、これは、文字どおり、他人を何らかの意味でも強制する事態に導くことを肯定出来ないはず

である。このようにして、平和的説得理論はそのままでは、とうていピケットラインにおこる闘いのし烈さを含む現實（前章註(2)）にはそぐわないものであつた。現實を理論に押し込めて、結果として組合いじめに陥りたくないとすれば、現實をかえて理論に一致せしめる道を辿らせる以外にはないだろう。ローズベルトのニュー・ディール政策は、賢明にも後者の道を選んだ。すなわち、まだピケットティングが明瞭に言論の自由だと言明されるに先立つて、一九三五年のワグナー法（National Labor Relations Act）は、第八條によつて、使用者の不當労働行為を強く抑制し、專業的なストライキ破り（professional strike-breakers）を備入れることや、團交をさけるために暴力を挑発するようなことは、不當労働行為となつた⁽³⁾。また一九三六年には、バーンズ法（Byrnes Act）と稱せられるスト破り輸送禁止法が制定せられ、平和的説得を威壓する爲に使用されるスト破りの州際取引における禁止が行われ、その違反に對してはかなり重い刑罰が加えられた。もつとも、この法の下において起つたRemington Rand 事件では（2 N. I. R. B. 626）、政府が禁止行為に關する立證を十分に果し得なかつたため、政府側の敗訴となつてしまつたが、結果として、やがて廣汎に抑壓的労働慣行を禁止するための單獨法案にまで進んだのであつた⁽⁴⁾。

このように平和的説得論が主張されるためには、主張すること自體が合理的であるだけの諸條件をつくり出すことは最少限の要請であるはずである。アメリカがなお獨占資本の國として、その後間もなく労働者の爭議權を抑壓する政策に轉換したことは、そのためにこの合理性を否定する理由とはならない⁽⁵⁾。従つて、日本における平和的説得の理論が、およそピケットティングの正當性を取り扱うに際して、アメリカ的な平和的説得をそのままに持ち込んだ場合は、例えば、三越事件が示すように、女子労働者のスクラムも否定せざるをえない結果に陥るのであり、これに反してス

トライキの現實をみる限り、アメリカ的平和的説得という考え方に立つ場合でも、説得の意味にも、合いやスクラムをも含めて弾力ある解釋をとらざるをえなくなるのである。嘉穂鑛業第一審事件（福岡地裁、28・11・19）などには、ある程度この例がみられる。四國電力分水第二發電所等事件（前掲註）における判決のように、平和的説得を認めながら「説得とは文字どおり穏和そのものでなくてはいけないとか或は懇願的言辭以上に出てはいけないとは解せられない」ので、スクラムをくんで一時的に阻止する行爲もその程度によつては説得であるというように認めざるをえない。また次に述べるように「團結の統制力」という觀點を加えることによつて、救済を考えざるをえないのである。

- (1) Sayer, *Cases on Labor Law*, 1923, pp.207-211
- (2) Ludwig Teller, *Picketing and Free Speech*, *Harvard Law Review*, vol. 56, p. 200, et seq.
- (3) Bowman, *Public Control of Labor Relation*, 1942, pp.72, 73.
- (4) Rausenbush and Stein, *Labor Cases and Materials*, 1941, p.371 et seq. の Oppressive Labor Practices Bill は、戦争の勃發という事情の變更におつかつて、ついに不成立に終つたのであるが、一方において、ピケッティングの正當性が Thornhill v. Alabama 事件において、平和的説得論の下にもつとも幅廣く認められているという事情に對應して、正常なストライキ権の展開を企圖する考え方をかなりはつきりとあらわしていた意味において注目すべきものと思う。この法案はもとも有名な國會のラ・フォレット委員會の人權に關する調査報告が實を結んだものであるだけに、その内容は、労働スバイや職業的なスト破りを使用して爭議を抑壓する慣行の拂拭をねらつたものであつた。

- (5) ピケッティングは言論の自由の適用であるという考え方によつてもつとも幅廣くその正當性が認められたのは、Thornhill v. Alabama 事件（1940）であつて、その後は次第に後退を示してきた。また、これとともに一九四七年のタフト・ハートレー法以來爭議權や不當労働行爲に對する立法的取扱ひも後退を示してきたことは爭われないことである。

四、「團體の統制力」理論の發生とその檢討

I 「團體の統制力」理論の誕生

さて平和的説得論は、これを適用していつた場合、二つの面に機能上の特色を示すこととなる。その一つは、平和的説得が、文字通り説得であるならば、相手方が何人であろうと、またいかなる場所、いかなる時においてであろうと、原則としてその行為の適法であることは疑いないということである。何もストライキの場合にのみ特異なものではないはずである。それが「言論の自由」だというならば尙更のことである。だから先に掲げた労働次官通達が、ピケティングの對象によつて、説得にいくらかの差異をつけていつた點は、實はほとんどその理由を失つてしまふのである。⁽¹⁾

その二は、ピケティングが、説得として、何人に對しても、これを行いうる反面、文字通り説得にすぎないとすれば、全くストライキの現實に對しては、役立ちえないほど實際上の効果の弱いものだということである。だから英米の例でみるように、法理論の上で正當とされる行為の限界は、まことに狭いものとならざるをえない。そして、例えば、すでに述べたアメリカにおけるスト破り規制立法や、あるいはまた、組織化の完全さなど、この狭さを自然だと感じさせるような條件が他に存在するのではないかぎり、ストライキに對する國家の抑壓の強さの程度を示すものとなるのである。

そこで、この正當性の幅の狭さによるところの爭議の抑壓を免れようとする場合に、究極のところ頼ることのでき

るものは、組合自身の力であつた。組合が犠牲を重ねながら闘いつづけ、組織の擴大と強化とによつて自らを救つていく運動であつた。しかし、このような運動を通して、逆に國家をしてこの状態を緩和せしめるものがあるとするれば、それは、スト破りに對する法的規制など、總じて不當労働行為救済制度の擴充と強化の道であるか、或はストライキの現實に適當な調和を保つようにピケッティングの法理論を修正することである。そしてこの法理論の修正には、ある具體的事實をもつて、平和的説得の範圍内にあるものと認定するかどうかという事實認定と解釋とにおける技術的な問題をも含めて考えることができる。そこで、當然のことながら、平和的ピケッティングとは具體的にどんなものかについては、事件の起つた際の諸條件によつて決まるということを裁判所といえども承認せざるを得ないのである。しかし、總じて諸外國における方向は、組合自ら闘いながら組織を強化擴大していく路であつた。クローズド・ショップ制のための長い期間にわたる闘いなどは、まさにその例に他ならない。では、日本の場合はどうであらうか。日本における組織の現實は、すでに述べたように、ストライキ防衛のためには、まだ決して強いとはかりはいえない。例えば、次のような弱點をもっているといわれている。

第一に、日本の組合は何と言つても企業中心の従業員組合である。その意味では同種の失業労働者を組織のうちに包含していない。時には逆しめつけ規約まで持つていて、解雇をされれば直ちに組合員でなくなつてしまい、そのことを組合員でさえそれほど重要視していない場合がある。⁽²⁾電産のような單一組織の場合でも、かつて解雇された舊組合員が、スト破りとして動員されている例がある。

第二に、企業内部では、一般にかなりの程度に人縁や地縁の緣故採用の人事の色彩が濃い。そして、このような人

事を土臺とした多分に身分的な色彩をもつ職制支配が残存している。従つて組合は、ストライキ時には、殊更に職制系統による切崩や分裂工作に對して闘わねばならないという組織狀況にある。⁽³⁾

第三に、組織はユニオン・シヨップ制をもつて半強制的に組織化され、その意味では一おう形式的な組織の強さを示しているが、このような組織化が必ずしも組合員の組合的乃至階級的意識の度合と一致していない。このギャップが克服されていない場合は、分裂や切崩しを豫想以上に成功させる地盤となる。例えば、二八年における電産ストに絡む分裂を想起してみることが適切である。電産はユニオン・シヨップ條項を含む協約を持った強い組織の單産だとされていた。しかし、そのような階級意識は決して個人個人の末端組合員にまで浸透していたわけではない。そこに第三にあげた職制支配の作用がみごとに分裂を促進してしまつた。そして分裂が促進された時、もはやユニオン・シヨップ條項は物の用には立たなかつたのである。⁽⁴⁾

第四に、更に厄介なのは、本工と臨時工との區別の存在である。使用者は、時に、身分的差別感を植えつけることによつて、意識的に團結の弱化作策にこれを利用さえするのである。

そこで、このような組織事情が、日本では常に、ストライキにおける強固なピケティングを招來するという因果關係を無視することができない。そして、このような因果關係を無視しえないのだとすると、法理論もまた、このような現實にふさわしく、或は少くも現實を一つの方向に導くにしても摩擦なく導きうるように、修正乃至轉換されなければならなくなるだろう。さもなければ、平和的説得法理は單なる勞働組合運動抑壓の理論でしかなくなるからである。⁽⁵⁾

ピケッティングが本質的に暴力であつてはならないという意味で、平和的ピケッティングを認める人々も、結果として、このような抑壓法理に手を借すことは好まない。或は好まないというより、そのような法理を正當なものとして承認することができない。そこで人々は、そのままで、このような抑壓の法理となるアメリカ的ピケッティング理論の修正又は轉換の根據を、まず憲法第二八條の規定に求める。すなわち、團結權と團體行動權の保障を憲法で定めている日本の場合と、このような規定を缺くアメリカ憲法の下では、その點に自ら差異があるのが當然だといふのである。だから、アメリカで言論の自由として妥當する範圍を超えるピケッティング、例えば、集團的ピケッティングなどでも、わが國では一概に違法とは考えられないのだといふのである。⁽⁶⁾

ところで、このような主張はまさにその通り正しいのであるが、もしこの場合、ただ憲法がそう規定しているから當然にピケッティングの正當性の範圍が廣くなるというだけでは、問題が形式的にだけ捉えられてしまうおそれがある。そうではなくて、アメリカのように憲法の規定を缺く國でも、もし團結權や團體行動權が、合理的に考えて、労働者の基本權でなければならぬなら、そのような團結權や團體行動權についても、その權利の實質が確保できるように、解釋するのが本來の道でなければならない。だから、日本の場合、憲法の規定があるからというよりも、日本のピケッティングの現實と團體行動權保障規定の存在とを併せて、團體行動權の實質的確保という點に一定の満足感を齎らすことのできる法理論が構成されなければならない。そして、少くとも文字通りの平和的説得論では憲法第二八條の精神を必ずしも十全に満足させないと考えざるをえないのである。

しかし、このように實質的な意味で、言葉通りの意味における平和的説得の域を超えということになると、それ

はある程度のピケッティングにおける強制的要素を承認せざるをえないことになるわけである。そこでただ團結權保障の規定を満足させるということだけで、そのためにある程度の強制を受ける側の自由なり權利なりを全く考えなくともいいかという問題にぶつからざるをえない。すなわち、團結權と團體行動權の保障ということを、他の權利や自由との衝突という面から更に検討することによつて、その妥當する限界を確定していくということが必要になつてくるのである。「團結の統制力」理論は、客觀的にはこのような要求に應じて主張せられたものだといふことができる⁽⁷⁾と思ふのである。

(1) 勞働次官通達（前掲註）によると、「ピケットは、平和的説得の範圍に止まるべきもの」としながら、出入商人、顧客等の第三者に對しては、「當該爭議行爲についての理解と協力を穩和に要請し得る」し、組合員以外の勞働者に對しては、「理解と協力を要請し得る」のであり、爭議中に組合を脱退した従業員に對しては、「説得に極力努めること」ができ、更に組合員に對しては、「懲罰に付されることがあるべき旨を告げて、その反省を求め、統制に服すべきことを要求し、情理をつくして説得に努める等の行爲」をなすことができるのである。もし、平和的説得が「言論の自由」から出發するものであるなら何故にこのように差別が必要であらうか、必ずしも明かにされない。ただ、組合員の爭議破りに對しては、「組合の統制に服すべき義務と責任を有する」という點に差異を生ずる根據らしいものを擧げるに止まるが、しかし、その限界も等しく平和的説得の限界に止るとするなら、他の者に對しても何故に「情理をつくして説得に努め」てはならないのかが不明である。この點については、有泉亭教授の國會公述では、他の面からこの區別によつて説得が必ずしも實際的でない點を指摘している（勞働法律旬報 No.184 参照）。

(2) 逆しめ、つけの規定（相互締付條項などとも呼ぶ）の組合運動に對する意味は、これを法規化したと主張された公勞法第四條三項の規定のために、國鐵勞組の法外組合問題まで起したことで、今日はかなり認識されるに至つたのであるが（學會機關紙、勞働法四號、拙稿参照）、この點を協約例中に求めてみても極めて多いのに驚く。例えば、昭和二十六年一月——六月について勞働省統計調査對象一、〇七五協約中に、相互締付條項として組合員資格制限を持つもの二六〇協約、一方的に組合員資格制限條項を持つもの四二二協約であつて、全體の二八％に上る（勞政時報、一、二三五號）。また、協約によらずわざわざ組合規約の中にこのことを組

合自ら規定することによつて、逆しめつけの効果を現實に生じさせているところも少なからず存在している。

(3) 職制支配については、大河内一男編「日本労働組合論」で、大單産などについても見受けられる點が指摘されているが、この點は、中小企業の従業員組合においてはかなりに根強いものがある。切崩しや分裂などについて、特に職制支配との關係については、藤田若雄「第二組合」特に一五三頁以下参照。

(4) ユニオン・シヨップ條項については、拙稿「ユニオン・シヨップ條項と團結權の保障」(法律時報二七卷九號) 参照。

(5) 平和的説得論を貫こうとすると、例えば、テンブル少將宛警察廳長官通告(昭二九・一一・六)のように、ストライキ中の組合の組合員に對するピケットの場合でさえも、「説得は平和的な、且つ、口頭による説得を超えてはならない」し、また「組合の統制力の發揮を考慮しても、なお説得としての妥當な限度を超えて、入場を希望する労働者の意思に反して続けられてはならない」ということになつてしまふ。すなわち、平和的説得の論理を文字通り適用していくと、どのような形式の強制力でも認められないということになるのであつて、むざむざストライキ破りを放置するより他に方法がないということになるのである。

(6) 國藤重光「ピケッティング」(末弘博士還暦記念論文集二一〇頁)

(7) 國藤前掲論文によると、「組合員は、いつたん、同盟罷業に入することに賛成した以上、組合のその方針に服するのが當然……」として組合の統制作用を認め、「爭議破りに對する關係では、もはやかならずしも説得の方法によることが要求されるものと解することはできな」とする(同論文集二二一頁以下)。なお吾妻光俊「労働法の基本問題」九〇頁。

II 「團結の統制力」理論の構造と問題點

さて以上のような「團結の統制力」論は、その強制力の根元を、團體の持つところの團體構成員に對する統制作用から汲みとらうとする。ところで、團體の統制は、通常一定の指令とその指令違反に對する懲罰として現象するのだから、そのような統制が何故に違反者のピケットラインにおける阻止というような實力行使までも正當化してゐるかは問題の残るところである。この點について、一つの立場を代表する考え方は、先にあげた労働次官通達である。

そこでは「情理を盡して説得に努める」ような行爲は認めているが、「不法な（不法とはどんなことか問題が残るが——筆者）實力的手段によつてなおこれを阻止する等のことは、平和的説得の範圍を逸脱」するからとしてこれを認めない。そしてスト破り組合員に對して、これを懲罰に付することはできるが、あくまでこれを阻止することはできないとする。この場合阻止は、説得を聽き入れない者を阻止することだけでなく、初めから説得をうけるだけの時間的餘裕をあたえずにピケットラインを突破してしまふ者を阻止する意味を含んで、もともと阻止することを許さぬという主張のようである。ところで日本の場合、個々の組合員が、組合の統制を離脱して、ばらばらにピケットラインを通過してくるという場合は、ほとんど考えられないので、普通はこのストライキでも、使用者側が切崩しによつて一部の労働者を握り、いつきにピケットラインに殺到してくるのだから「情理を盡す」暇などがあるわけがないのである。従つて説得を行うにしても、最低限、スト破り労働者の足を止めるようなことが必要だということにならざるをえない。スクラムを組んで阻止もせずに、ただ情理を盡しているうちに皆工場内に入つてしまふというのが實際であるだろう。だから、團體の統制力論を持ち出して、説得の範圍にピケットの行動を限定することは、現實にはピケットイングの存在理由を否定してしまふのであり、團體行動權の保障ということが、全く無視される結果となつてしまふ。従つて、わざわざ團體の統制力を持ち出すまでもなく、平和的説得論だけで十分だつたということになつてしまふのである。

次に、この次官通達的な考え方に對して、少くとも「團體の統制力」を持ち出す以上、現實のピケットに對して意味のある理論を提供しているのは吾妻光俊教授である。⁽¹⁾ 教授によればストライキは、組合のコントロールの下に集團的

に労働力を使用者の支配から離脱させる行爲だと考え、組合員は自己の労働力を團體的統制の下に置くのだから、爭議時に自己の労働力を使用者から離脱せしめる社團法上の義務があるのだとする。そして、ピケットはこの義務の履行をさせるための強制手段だとする。すなわち、労働力を使用者のコントロールから離脱させるための一行動だからその限りでは、對使用者關係においては、單純なるストライキと價值的に同じだと見るものようである。この點は、さすがに、平和的説得理論を現實化した場合に、これに對して相當の適應性を有せしめるだけの理論だといつていいであろう。團藤教授の場合もほぼ同じような立場に立つて、「かりに實力を用いて爭議破りを阻止しても、それは使用者側に對して新しい法益の侵害が生じたものと解することはできないので、同盟罷業に吸収されてしまふ行爲だ⁽²⁾」⁽²⁾ といふのである。

ところで、ピケットラインにおける阻止行動は、一方では使用者に對する影響を生じ、他方スト破り労働者に對する關係を生ずる。對使用者の關係では、その阻止は、本來何らストライキに對して新しい積極的な意味を持つものではないという主張は、まず十分に論證されていると考へていい。しかし、就勞を希望する労働者に對する關係では、まだ論じつくされていない。そこに労働次官通達の考へ方による説得論が生れている。この點を明かにしていくためには、更に立ち入つて、「團體の統制力」とはいつたいどういうことなのかについて考へてみる必要がある。

普通社團法人の統制作用として考へられることは、その團體内に定立されている諸々の規範に従ふこと及び團體の機關による諸決定に服することと、このような規定及び決定に服しない場合に團體の機關によつて定められた懲戒を行ふことがその内容になつている。もちろん團體構成員がこの規律を犯そうとするに當つて、團體の機關がこれを諫

止することは當然のことであるが、この諫止をきかず敢て犯そうとする者に對しては、もはや定められた懲戒による以外に方法がないのが通常である。だからこれを組合という團體に移し考えた場合、組合員が、組合の決定に基づいてストライキを行つてゐる際に、勝手に就業することは一つの重大な規律違反なのだから、この規律を犯そうとするものを説得することは出来るわけだし、當然説得に必要な程度にピケットラインに停止することを命ずることのできるのは當然である。だが普通どんな社團でも敢て團體の具體的要求を無視して行動する場合、もはや實力行動で強制的に停止させることは一般的にはできないと考えざるをえないのだから、何故に團體の統制力でスト破りをピケットラインで抑止することができるかは單純な社團理論からでは割り切れない。従つて、團體的統制力論は、組合という團體の性格を考慮せず、從來の社團法的理論から出發して説明する限り、せいぜい説得のために一時的に停止を要求する行動以上には出られないということになるだろう。多くの判例がここに止まる理由は以上の點にあると考える。しかし、そのように考えてくる限り、組合員の説得と、組合員以外の説得とでは説得の點でほとんど差異が存在する理由がなくなつてくる結果となり、結局、平和的説得論の弱さを救う理論だつたとはいえないことになる。勞働次官通達の立場がこの立場である。吾妻教授のように、勞働力のコントロールという考え方に立つて組合を考え、ストライキを以つてその發現としていくのであれば、おそらく、ストライキに當つてその勞働力を強制的に掌握することも承認されることにならざるをえないであろう。總じて「團體の統制力」が、その團體の特殊性格に基づく強制力について考慮しないとき、「團體の統制力」理論は、單なる言葉のあやに過ぎないことになる。この點が一つの問題點である。

次に、この理論のもつ第二の問題點は、組合員と組合員以外の勞働者とを、取扱ひ上極めて明確に峻別することである。

ある。「ピケットは爭議權に基づく爭議手段の一種であつて、組合の構成員以外の非組合員に對する關係においては、本來その就業を拒否する根據がないものであり、特にスト破りの雇入れ等のように、ストの効果を減殺することを目的としたものでなく、眞に生活のために就労しようとする非組合員に對しては平和的説得の限度を超えてその就労を拒否することは許されない」(横濱第二港灣司令部事件、東京高裁、30・3・31判決、労働法律旬報二〇四號)に代表される考え方は、そのいい例である。ところで、この事件では、非組合員六十名が四列縦隊の隊形で行進してき、混亂を利用して入場しようとしたのであつて、このような集團を「スト破り」と呼ばずに、平和に就労しようとした者と見る見方については疑問であるが、その名稱はしばらくおいて、いわゆる「スト破り」と、この種のいわゆる「非組合員」とを峻別する點については、検討すべきものがないではない。

さて一般に組合員であるスト破りと、組合員外のスト破り労働者を峻別する考え方は、二つの意味で問題があると考ええる。一つは、使用者に對する關係である。スト破りをピケットラインにおいて阻止することが、使用者にとつて新しい意味を持たないという考え方からすれば、一度ストライキを決議した労働者がスト破りとなる場合でも、他の労働者が職を求めてピケットラインで阻止される場合でも、ストライキの従前の状態に對して、新しい積極的意味を生じない點では變りがないという點である。何故に組合員の場合のみ積極的意味を生じないのか十分に證明されていないと考えられる。次にもう一つ指摘できる點は、この峻別論は、ストライキの現實にも適合しないし、同時にまた労働者の抱く規範意識ともかけ離れすぎるといふ點である。ピケッティングのもつ強制的機能をば、團體固有の作用としての統制力のあらわれとして、法律的に是認できるとした場合、この考え方による説明では、ただ組合員のスト

破りに對して、強制力の作用を是認するのみであつて、ストライキの妨害という意味では、これと全く同じ効果を與えるところの組合員以外のスト破りに對しては、全く別な態度をとらうとする。その結果組合を脱退してスト破りとなる者、分裂して第二組合を結成した者に對しては、もはや統制力が及ばなくなるはずだが、組合員とこれらの者とを區別すると考えるのかどうか。團體の統制力の側からみれば區別するのがより論理的であるが、労働者の規範意識からみれば同視せざるを得ないだろう。従つて、團體の統制力の立場に立ちながらも、なおこの種の労働者に對しては組合員に準ずる取扱いをしようとするのは、團體の統制力理論特に閉鎖的な社團理論では、この種のストライキ現象を説明しつくすことができないからに他ならぬのではないだろうか。これは、ひとえに強制力の根元をば、組合という閉鎖的團體の内部的組織力としてのみ理解して、本來ピケットが、すでに分析したように、使用者の握る生産手段と労働力との結びつきを切斷すること、そしてストライキをまもるための不可分の戰術として發展し、現存するものであることを忘れてゐることによるものである。ピケットの歴史と現實から考えた場合、生産手段に結びつく労働力が何人から提供されるかは、全く重要な意味を持たない。ともかくも、このような労働力の提供者を、スト労働者たちは、敵として意識し、ストライキ權の侵害者として意識するのである。ピケットの正當性をつくり出すための平和的説得論が、説得は組合員たると、組合員以外の者たるとを問わず、等しく行われると考えたのも、實はこのような現實から無意識に影響されていたものと考えられることも可能なのではないだろうか。ストライキの現實と、それに伴う労働者の規範意識とは、とうていこの峻別論に満足することはできない。これが第二の問題點である。

(1) 吾妻光俊「労働法の基本問題」九〇頁。

(2) 團藤重光「ピケッティング」(末弘博士還暦記念論文集「團結權の研究」二二—二頁)。

五、結——團結權とピケッティングの正當性

さて私は、今までに、一方においては、スクラムの否定を含む單純な説得論がピケッティングの現實に適合しない點を指摘し、他方において、團體の統制力論が組合員とその他の者とを峻別することに存する疑問を指摘してきた。ここでは、ピケッティングにおける強制の問題と組合という團體の性格に關係させながら結論づけてみたいと考える。

組合がその組合員に對して組合の決定を實行するために果して實力行使をすることができるといふこと、できるとすればその根元は何かといふことを先ず答えることが必要である。この點について考えてみよう。本來組合は、歴史的には、同じ地域に住んで同じ職業にたずさわる職人的労働者が集つて、自分たちの職業的利益をまもるために、自分たちの賃率の協定をつくり、これに違反しないことを誓ひ合つて始まつたものだといわれる。そして、このような協定や申合せをうけ入れない使用者の下では働かないのであるし(ストライキ)、もし、これに違反して働く仲間の労働者には、ひどい懲罰をくわえたものであつた。⁽¹⁾このような同職的労働者は、ある地域に入るとほとんど強壓的にこの組合に入れられるし、もし入らなければ事實上仕事にありつきかねた。⁽²⁾だから、この種の組合は、ほとんどその地の熟練職人を一手に組織しようとして試みたものであつた。そこでストライキは、通常は仲間を監視し裏切らせないようにするのであり、裏切つた者に對してきびしい制裁を加える。⁽³⁾ところで、このような「誓ひ合い」の内容である規約や申合せや、これに反した場合の制裁は、初期の組合運動の段階では、まだ國家に承認された規範ではなくて、

國家からは承認されない一つの社會團體内の規範にしかすぎなかつた。しかし、國家から承認されなくても、それらの職人的勞働者は、國家の法規を遵守するよりもつと完全にこの規範を遵奉してゐたであらう。

では、組合運動がそのような裏切りに對する自力制裁的な規範をつくり出してゐたといふことは何故であつたらうか。團體は本來自分自身を組織づけていくための規律をもつものであるけれども、組合の場合は、單にそれだけのことではない。當時まだ組合そのものが合法性を確保されてゐないために、團結體内部の秩序は團體内獨自の規範——一つの社會規範——と團體内部の獨自の強制力とによつて維持されなければならなかつたからである。いわばこのような強制力をもつてする制裁が、不可避的な要請であつたといふことがいえるのである。

ところで、團結の自由の承認といふことは、國家が勞働者の組織とその活動に對して介入することを止めるということなのであるから、このような組織内部に育つた規範をば、原則として承認するといふことに他ならないだろう。だから、團體の内部的規範の定立と、その内部的規範の侵犯に對する内部の制裁とが、甚しくその社會の公の秩序をみださない限り、これをそのままに承認するといふことが團結の自由の意味するところである。すなわち、組合という團結は普通の社團と異つて、國家の權力から抑壓されながら、全く自主的にまもり育てられてきたものであり、自主的な規律と自主的な維持力が本體となつてゐるのであるから、國家による團結の承認は、その自主性の尊重になければならないからである。組合が組合員に對して持つところの統制力は、實はこのような傳統の上に存在してゐるものだと思える。もちろん、團結の國家による承認の過程では、このような内部的規範がそのまま承認されるのではなくて、立法政策的な選擇原理の加えられることは認めざるをえない。しかし、團結の持つ自然的性格をゆがめること

は、實は團結の自由や團結權の保障ということにはならないのであるから、その制限は極めて限定的なものとして置くべきであらう。そのように考えるかぎり、團體のもつ強制力が、いわゆるリンチに達することは國家の刑罰權と衝突する意味で承認されなくても、團體がその利益をまもるために防衛的な強制力を用いるのは禁ぜらるべきではない。勞働運動史の上にあらわれた、なぐつたり傷けたりすることは、とうていそのまま承認できないが、スクラムによつて利益の侵害者に對し、これを阻止し、出來れば味方の陣營に加えようとするのは、正にこのような狀態なのである。勞組法第一條二項但書の「暴力の行使はいかなる意味においても正當と解釋されてはならない」と規定した意味も、このような狀態に適合するものとして考へべきではないだろうか。強制力＝暴力ということではない。

ところで組合員以外の者に對する關係はどのようになるのであろうか。同職的組合の場合、かなり強制的に組合に加入せしめた傳統をもつていたことは前述したとおりであるが、従つてクローズド・ショップ的要求は、古くから、このような組合の傳統的な要求であつた。⁽⁴⁾賃上げのための要求は、實態は、組合規約をもつて定めた賃率の承認を強要する闘争であつたから、當然その組合規約による賃率を承認する労働者のみを使用せよという闘争であつたし、この賃率をみだす労働者の職をば強制的に奪わせることであつた。その意味でピケッティングの對象である労働者と組合組織の對象とする労働者とは同一の労働者であつた。従つて傳統的に組合という團結は、單にその組成する構成員だけの閉鎖的團體であるのではなくて、たえず組織を外延的に擴大しようとする運動を孕む團體である。また理論的にもそのことが組合本來の目的を達成する必然的方向であるわけである。この意味で組合は株式會社の社團とその性質を異にしているわけであつて、社團のもつ通常の内部統制の機械的な適用で組合運動を律することはできない。そ

れでは、傳統的な組合のもつ外延的機能が、それだけで、ストライキ時において、ピケットという形で組合員外の労働者に及ぶのを、そのままに肯定してしまえるだろうか。この點は、ちようど、クローズド・ショップ要求のストライキの合法性が問題となつたように、同じ問題點を持つわけであるが、労働者の自由や權利が、團結をとおしてだけ實現の可能性があるという意味で、團結の組織強制作用が肯定される以上、當然同じような結論に立つていい關係にあるということがいえるわけである。ピケットに立つてゐる労働者の利益と、スト破りにくる労働者の利益は、單なる現象的な對立はあつても、本質的には對立はないのであるから、防衛的な意味をもつスクラムは、これらの者の集團的突破に對抗するため、原則的には正當性を認められていいものだと思える。少くとも前掲横濱第二港灣司令部事件におけるような考え方には賛成することができないのである。

(1) 團結がどんな強制力を伴つていたかについて、例えば、S・ウェップ並びにB・ウェップは「労働組合運動史」の中で、一八世紀半ば頃における梳毛工の團體について、次のように述べてゐる。「彼等は仲間に対するとひとしくその親方に對しても、何人も一ダース二シリング以下で羊毛を梳いてはならぬ、親方は彼等とクラブ員にあらざるいかなる梳毛工をも雇つてはならぬ、もしこれを雇えば、彼等はその親方のためには仕事をせぬことを決議をするという規則を作つた。そして親方が二十人も職人を雇つてゐるとしても、彼等はそれをことごとく追い出してしまつた。またしばしばそれだけで満足しないで、働いてゐる正直な者を凌辱し、喧騒を極めて彼を殴打し、その櫛壺を破壊し、その仕事の道具をぶち壊した。」と(荒畑譯五三頁による)。

(2) Commons and Gilmore, Documentary History of American Industrial Society, 1910, Vol. III. にあつたニエーローク製靴工組合について見られる。なお拙稿「アメリカにおける團結權の歴史」(末弘博士還暦記念論文集) 七〇頁以下参照。

(3) スキヤップに對する制裁がどんなに猛烈なものであつたかは、エンゲルスマン、その著「イギリスにおける労働者階級の狀態」の中で、「これらのストライキ破りたちは、組合員から脅迫されたり、のしられたり、なぐられたり、またはその他の手段でひどいめにあわされる。つまり、あらゆる方法でおどしつけられるのである」(大月版、マル・エン選集補卷2、三二五頁) というよ

うに表現している。

(4) 拙稿「アメリカにおける團結權の歴史」参照。

×

×

×

ピケッティングの正當性については、なお對象及び諸形態ごとに考察すべき問題があるし、また單なる通行阻止と説得の問題にとどまらず、就業妨害や出荷阻止の問題にまで及ぶべき點があるが、本稿では、とりあえず基本的な考え方についてのみ検討をとどめることとした。